

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi berganda yang dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi kepuasan kerja yang memiliki penilaian sangat tinggi adalah dimensi pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), sementara dimensi paling rendah yaitu pada rekan kerja (*co-wokers*).
2. Gambaran stress kerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi stress kerja yang memiliki penilaian sangat tinggi adalah dimensi ambiguitas peran (*role ambiguity*), sementara dimensi paling rendah yaitu pada tekanan kerja (*pressure*).
3. Gambaran kinerja karyawan PT. TASPEN Bandung berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi kinerja karyawan yang memiliki penilaian sangat tinggi adalah kualitas, sementara dimensi paling rendah yaitu pada kerjasama.
4. Berdasarkan hasil penelitian dilakukan secara teoritis dan empirik, dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.
5. Berdasarkan hasil penelitian dilakukan secara teoritis dan empirik, dinyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. besarnya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal mengenai kepuasan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja pada karyawan PT. TASPEN (Persero) Bandung memiliki dimensi dengan nilai rendah yaitu pada rekan kerja (*co-workers*). Hal ini dapat ditingkatkan dengan memahami peranan kerjasama atau bekerja dengan tim di tempat kerja, serta rasa saling menghargai, membantu dan mendukung juga motivasi yang menyangkut pekerjaan mereka dan hubungannya dengan sesama rekan kerja. (Gibson, M, JR, & Konopaske, 2012).
2. Stress Kerja pada karyawan PT. TASPEN (Persero) Bandung memiliki dimensi dengan nilai tinggi yaitu pada ambiguitas peran (*role ambiguity*). Hal ini diharapkan perusahaan dapat memberikan informasi tugas yang jelas dan sesuai dengan keterampilan karyawan agar mampu memahami arah dan tujuan serta ketercapaian tujuan perusahaan sesuai dengan target yang ditentukan. (Khan et al., 2013).
3. Kinerja pada karyawan PT. TASPEN (Persero) Bandung memiliki dimensi dengan nilai terendah yaitu kerjasama. Hal ini dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepedulian antar rekan kerja, saling menghargai, memberi bantuan, mampu berfikir terbuka dan menerima kritik dan saran. (Pinta et al., 2016). Serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan hal ini dapat menjalin hubungan baik antar rekan kerja yang demi mencapai sebuah tujuan perusahaan. (N, Tumbel, & S, 2017).
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan dalam meningkatkan gaji, pekerjaan, kesempatan promosi, supervisi, dan hubungan rekan kerja agar terciptanya kepuasan yang maksimal dan kenyamanan kerja bagi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
5. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penulis merekomendasikan agar perusahaan terus memperhatikan stres kerja setiap karyawan, dengan memperbaiki beban kerja, tekanan, konflik, serta ambiguitas peran agar mampu meminimalisir terjadinya tekanan kerja yang berdampak pada rendahnya tingkat kinerja